

# 뉴욕주 성적 괴롭힘 예방 트레이닝

2023 에디션



Combating  
Sexual Harassment

# 직장 내 성적 괴롭힘



## 트레이너 소개

- 성적 괴롭힘 및 차별 예방에 관한 연례 트레이닝에 오신 것을 환영합니다.
- 제 이름은 \_\_\_\_\_ [이름] \_\_\_\_\_ 이고 저는 \_\_\_\_\_ [직책] \_\_\_\_\_ 으로 \_\_\_\_\_ [조직] \_\_\_\_\_ 에서 근무하고 있습니다.
- 성적 괴롭힘과 차별은 우리 모두가 들어 본 적이 있는 표현이며,

삶의 경험에 따라 사람마다 다른 의미를 가질 수 있습니다. 그러나 NY의 작업장을 지배하는 법적 의미가 있습니다. 우리 모두가 이해하고 따라야 하는 기준을 설정하는 것입니다. 그것이 오늘 우리가 살펴볼 내용입니다. 성적 괴롭힘은 종업원의 성별, 성 정체성, 성별 표현(인지 또는 실제) 및/또는 성적 지향으로 인해 종업원을 열악한 고용 조건에 처하게 하는 모든 행위입니다.

- 괴롭힘과 차별은 종종 교차적입니다. 즉, 개인의 인종, 능력 또는 이민 신분을 포함한 다른 정체성이 직장에서의 성차별 경험에 영향을 미칠 수 있는 것입니다. 효과를 식별하는 방법 우리가 세상을 인식하는 방법과 세상이 우리를 인식하는 방법.
- 개인은 특정 행동과 상호 작용하는 방식에 영향을 미칠 수 있는 개인 기록을 직장에 가져옵니다. 모든 종업원이 안전하고 공평한 직장을 만들기 위해 말이나 행동이 자신과 다른 경험을 가진 사람에게 어떤 영향을 미칠 수 있는지 인식하는 것이 특히 중요합니다.
- 이 양방향 트레이닝의 목적은 모든 종업원이 차별을 인식하고 안전한 직장에 대한 권리를 이해할 수 있도록 직장에서 허용되는 것과 허용되지

않는 것에 대한 공통된 이해를 제시하는 것입니다.

- 이 주제는 과거 경험을 바탕으로 일부에게는 어려울 수 있습니다. 정신적인 휴식을 취하기 위해 핑계를 대야 하는 사람이 있다면 그렇게 하십시오.

## 오늘 트레이닝의 목표

성적 괴롭힘과 차별은 용납되지 않습니다

오늘의 트레이닝은:

- 성적 괴롭힘 및 성차별로 간주되는 것을 더 잘 이해하는 데 도움을 드립니다
- 성적 괴롭힘 및 성차별을 보고하는 방법을 알려드립니다
- 외부에 보고할 수 있는 옵션을 알려드립니다.

### 오늘 트레이닝의 목표

- 뉴욕주는 모든 개인이 공정하고 안전하며 생산적인 작업 환경을 즐길 수 있는 동등한 기회를 갖도록 보장하기 위해 최선을 다하고 있습니다.
- 법률과 정책은 다양성을 존중하고 모든 사람이 뉴욕주에서 일하는 특권을 즐길 수 있도록 보장합니다.
- 성적 괴롭힘과 성차별을 예방하는 것은 우리의 지속적인 성공에 매우 중요합니다. 성적 괴롭힘과 차별은 용납되지 않습니다.
- 괴롭힘이나 차별적인 행동은 모두 조사될 것입니다.
- 적절한 경우 상담 또는 재배치와 같은 징계 조치가 취해질 수 있습니다. 행동이 충분히 심각하다면, 징계 조치에 해고가 포함될 수 있습니다.
- 종업원에게 그만두라고 말한 후에도 반복되는 행동은 특히 심각한 경우이며 상황에 따른 조치를 하게 됩니다.
- 이 양방향 트레이닝은 성적 괴롭힘 및 성차별로 간주되는 것을 더 잘 이해하는 데 도움을 드립니다.
- 이 트레이닝은 직장 내 성적 괴롭힘을 보고하는 방법과 차별 금지법을 시행하는 외부 주 및 연방 기관에 직장 내 성적 괴롭힘을 보고하는 옵션도 보여줍니다.
- 이러한 보고는 심각하게 받아들여지고 신속하게 조사되며 적절한 경우 효과적인 조치가 취해집니다.
- 괴롭힘이나 차별을 보고한 사람에 대한 보복은 허용되지 않으며 처벌됩니다.

## 성적 괴롭힘이란 무엇입니까?

### 성적 괴롭힘:

- 성차별의 한 형태이고 불법입니다
- 성, 성별, 성적 취향, 스스로 식별하거나 인식하는 성, 성별 표현, 성 정체성 및 트랜스젠더 상태에 근거한 괴롭힘 또는 차별이 포함됩니다.
- 성적 접촉, 터치 또는 성적으로 암시적인 성격의 표현에 국한되지 않습니다.
- 개인에게 열등한 조건, 조건 또는 고용 특권을 부여하는 경우 불법입니다.

## 성적 괴롭힘이란 무엇입니까?

- 성적 괴롭힘은 성별에 기반한 차별의 한 형태이며 연방, 주 및 (해당되는 경우) 현지 법률에 따라 불법입니다.
- 성적 괴롭힘에는 성, 성별, 성적 취향, 스스로 식별하거나 인식하는 성, 성별 표현, 성 정체성 및 트랜스젠더 상태에 근거한 괴롭힘 또는 차별이 포함됩니다.
- 성적 괴롭힘은 성적 접촉, 터치 또는 성적으로 암시적인 성격의 표현에 국한되지 않습니다. 성적 괴롭힘에는 성역할에 대한 고정관념, 성별에 따른 차별 대우 등 모든 형태의 성차별이 포함됩니다.
- 성적 괴롭힘은 성별, 성 정체성 또는 성별 표현으로 인해 개인에게 열등한 고용 조건, 상황 또는 특권을 부여하는 경우 불법입니다.

## 성 정체성이란 무엇입니까?

성별 다양성을 이해하는 것은 성적 괴롭힘 및 성차별을 인식하는 데 필수적입니다.

많은 성 정체성이 있지만 사람들이 식별하는 가장 일반적인 세 가지 방법은 다음과 같습니다.

- **시스젠더:** 성 정체성이 출생 시 지정된 성별과 일치하는 사람.
- **트랜스젠더:** 성별 정체성이 태어날 때 지정된 성별과 다른 사람.
- **논바이너리:** 전적으로 남성 또는 여성으로 식별되지 않습니다. 일부는 트랜스젠더로 식별할 수 있지만 모두가 그런 것은 아닙니다.

## 성 정체성이란 무엇입니까?

- 성별 고정관념, 성별 표현 및 인지된 정체성에 근거한 차별은 모두 성적 괴롭힘의 형태이기 때문에 성적 괴롭힘을 인식하려면 성별 다양성을 이해하는 것이 필수적입니다.
- 성별 스펙트럼은 미묘하지만 사람들이 식별하는 가장 일반적인 세 가지 방법은 시스젠더, 트랜스젠더 및 논바이너리입니다.

- 시스젠더 사람은 성별이 출생 시 지정된 성별과 일치하는 사람입니다. 일반적으로 이 성별은 남성 또는 여성의 바이너리와 일치합니다.
- 트랜스젠더는 태어날 때 지정된 성별과 성별이 다른 사람입니다.
- 논바이너리인 사람은 전적으로 남성 또는 여성으로 식별되지 않습니다. 그들은 둘 다, 중간 어딘가 또는 완전히 성별 이분법 밖에 있다고 식별할 수 있습니다. 일부는 트랜스젠더로 식별될 수 있지만 모두가 그런 것은 아닙니다.

## 괴롭힘이나 차별은 어떤 형태로 나타날 수 있습니까?

다음과 같은 경우 개인의 성 정체성 때문에 개인을 대상으로 하는 성적인 성질의 모든 달갑지 않은 행동:

- 행동의 목적이나 효과가 개인의 업무 성과를 방해하거나 적대적인 업무 환경을 조성할 경우
- 고용이 달갑지 않은 행동을 받아들이는 데 따라 달라질 경우 또는
- 고용 결정이 행동에 대한 개인의 수용 또는 거부에 기반할 경우

### 괴롭힘과 차별은 어떤 모습일까요?

- 성적 괴롭힘에는 성적인 성격을 띠거나 다음과 같은 경우 개인의 성 정체성 때문에 개인을 대상으로 하는 달갑지 않은 행동이 포함됩니다.
  1. 이러한 행동의 목적이나 효과가 개인의 업무 성과를 부당하게 방해하거나 위협적이거나 적대적이거나 공격적인 업무 환경을 조성할 경우. 영향을 받는 사람이 성적 괴롭힘의 대상이 될 필요가 없는 경우.
  1. 고용 여부가 그러한 달갑지 않은 행동을 수용하는 것에 따라 암묵적으로든, 명시적으로든, 달라질 경우. 또는
  1. 개인의 고용에 관한 결정이 그러한 행동에 대한 개인의 수락 또는 거부를 기반으로 할 경우. 그러한 결정에는 총업원이 근무할 교대 근무 시간과 근무 시간, 프로젝트 할당, 급여 및 승진 결정이 포함될 수 있습니다.

## 행동이 괴롭힘이나 차별로 확대되는 때는 언제입니까?

뉴욕주 법에 따르면 괴롭힘이 불법이 되기 위해 "심각하거나 만연"할 필요는 없습니다.

- 괴롭힘 행위는 "사소한 경멸이나 사소한 불편"을 넘어서면 불법이 될 수 있습니다.
- 일반적으로 종업원 또는 해당 개인이 성별(인지 또는 실제), 성적 취향 또는 성별 표현으로 인해 더 나쁘게 취급되는 모든 행동은 괴롭힘 또는 차별적 행동으로 간주됩니다.

의도는 행동이 괴롭힘인지 여부에 영향을 미치지 않습니다.

## 행동이 괴롭힘이나 차별로 확대되는 때는 언제입니까?

- 뉴욕주 법에 따르면 괴롭힘이 불법이 되기 위해 "심각하거나 만연"할 필요는 없습니다. 이 트레이닝에 설명된 모든 괴롭힘 행위는 "사소한 경멸 또는 사소한 불편"을 넘어서는 경우 불법일 수 있습니다. 괴롭힘의 모든 사례는 그것을 경험하는 사람에게 고유하므로 사소한 무시와 괴롭힘은 행동 사이에 단일 경계가 없습니다. 법은 행동이 사소하거나 사소한지 여부는 동일한 보호 특성을 가진 합리적인 개인의 관점에서 봐야 한다고 명시하고 있습니다. 일반적으로 종업원 또는 해당 개인이 성별(인지 또는 실제), 성적 취향 또는 성별 표현으로 인해 더 나쁘게 취급되는 모든 행동은 [고용주 이름] 정책 위반으로 간주됩니다.
- 가해자의 의도는 행동이 괴롭힘인지 여부에 영향을 미치지 않습니다. 행동이 개인에게 미치는 영향이 중요합니다.

# 사례 연구 1



이제 첫 번째 사례 연구를 살펴보고 상황에 대한 몇 가지 질문에 답하겠습니다.

## 실수를 핑계로 한 의도

June은 3개월 전에 식당에서 새로운 일을 시작했고 동료들을 천천히 알아가고 있습니다. 저녁식사 러시를 앞두고 식사를 하던 중 매니저 John이 남자친구 있느냐고 묻습니다. June은 John에게 직장에서의 개인적인 삶에 대해 이야기하고 싶지 않다고 말합니다. 그는 고개를 끄덕이며 화제를 바꿉니다.

June의 직속상사는 그녀를 불편하게 만드는 개인적인 질문을 던졌습니다. 이것은 성적 괴롭힘이었을까요?

June은 3개월 전에 식당에서 새로운 일을 시작했고 동료들을 천천히 알아가고 있습니다. 저녁식사 러시를 앞두고 식사를 하던 중 매니저 John이 남자친구 있느냐고 묻습니다. June은 John에게 직장에서의 개인적인 삶에 대해 이야기하고 싶지 않다고 말합니다. 그는 고개를 끄덕이며 화제를 바꿉니다.

June의 직속상사는 그녀를 불편하게 만드는 개인적인 질문을 던졌습니다. 이것은 성적 괴롭힘이었을까요?

[토론을 위해 잠시 멈춤...다음 슬라이드에서 답변]

## 아닙니다

John의 질문이 June에게는 어색하게 느껴졌을지 모르지만 그 자체가 괴롭힘 행위는 아니었습니다. John은 June이 그것에 대해 이야기하고 싶지 않다고 말하자 더 이상 거론하지 않았습니니다. 사소한 불편함을 넘어 괴롭힘이나 차별의 수준까지 오르지 않았습니니다.

**아닙니다.** John의 질문이 June에게는 어색하게 느껴졌을지 모르지만 그 자체가 괴롭힘 행위는 아니었습니다. John은 June이 그것에 대해 이야기하고 싶지 않다고 말하자 더 이상 거론하지 않았습니니다. 사소한 불편함을 넘어 괴롭힘이나 차별의 수준까지 오르지 않았습니니다.

## 실수를 핑계로 한 의도 답변(계속)

그 후 몇 주 동안 John은 June이 가까워질 때마다 데이트하기가 얼마나 힘든지 불평하고 과거의 연애 관계에 대해 자세히 이야기하며 June에게 다른 여성과 바람을 피우는 방법에 대한 조언을 구하며 종종 특정 후보자를 지적합니다. June은 John에게 그녀가 직장에서의 개인적인 삶에 대해 이야기하고 싶지 않다고 반복해서 상기시켰지만 그는 그녀를 무시하고 계속해서 달갑지 않은 말을 합니다. June은 가능할 때마다 그를 피하는 자신을 발견합니다.

참 또는 거짓: John의 행동은 사소한 불편함을 넘어 성적 괴롭힘으로까지 확대되었습니다.

그 후 몇 주 동안 John은 June이 가까워질 때마다 데이트하기가 얼마나 힘든지 불평하고 과거의 연애 관계에 대해 자세히 이야기하며 June에게 다른 여성과 바람을 피우는 방법에 대한 조언을 구하며 종종 특정 후보자를 지적합니다. June은 John에게 그녀가 직장에서의 개인적인 삶에 대해 이야기하고 싶지 않다고 반복해서 상기시켰지만 그는 그녀를 무시하고 계속해서 달갑지 않은 말을 합니다. June은 가능할 때마다 그를 피하는 자신을 발견합니다.

참 또는 거짓: John의 행동은 사소한 불편함을 넘어 성적

괴롭힘으로까지 확대되었습니다.

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

## 참

참입니다. 성적 괴롭힘의 각 사례는 개인마다 고유합니다. June의 경우, 그녀는 John에게 직장에서 개인적인 문제를 논의하는 것이 불편함을 분명히 했습니다. 이를 인정했음에도 불구하고 John은 계속해서 June의 경계를 넘어 그녀의 연애 이력에 대해 묻고 직장에서의 성적 관계에 대해 논의했습니다. June의 직장 생활은 가능할 때마다 John과 상호 작용하지 않도록 업무 방식을 조정했기 때문에 영향을 받습니다. 이것은 적대적 업무 환경으로 확대된 것으로 보입니다.

**참입니다.** 성적 괴롭힘의 각 사례는 개인마다 고유합니다. June의 경우, 그녀는 John에게 직장에서 개인적인 문제를 논의하는 것이 불편함을 분명히 했습니다. 이를 인정했음에도 불구하고 John은 계속해서 June의 경계를 넘어 그녀의 연애 이력에 대해 묻고 직장에서의 성적 관계에 대해 논의했습니다. June의 직장 생활은 가능할 때마다 John과 상호 작용하지 않도록 업무 방식을 조정했기 때문에 영향을 받습니다. 이것은 적대적 업무 환경으로 확대된 것으로 보입니다

## 괴롭힘으로서의 적대적 근무 환경

적대적 환경은 원치 않는 단어, 신호, 농담, 장난, 위협, 신체적 행동 또는 성적 성격이건 아니건 개인의 성별로 인해 개인을 향한 폭력으로 만들어질 수 있습니다.

적대적인 작업 환경은 실제 사무실 공간이나 가상 회의 플랫폼, 이메일, 채팅 기반 앱, 소셜 미디어 및 기타 재택 근무 매체를 통해 원격으로 작업할 때 존재할 수 있습니다.

### 적대적 환경

- 성별, 성 정체성 또는 성별 표현에 기반한 적대적인 환경은 원치 않는 단어, 표시, 농담, 장난, 위협, 신체적 행동 또는 폭력(성적 성격이든 아니든)에 의해 그 개인의 성별 때문에 개인을 상대로 형성될 수 있습니다.
- 적대적인 환경의 성적 괴롭힘은 다음을 포함합니다:
  - 성적이거나 차별적인 전시물 또는 출판물을 직장에 놓는 행위, 예를 들어 사진, 포스터, 캘린더, 낙서, 물건, 판촉물, 위올거리 또는 기타 성적인 의미가 있거나 음란한 자료.
    - 여기에는 직장 컴퓨터나 휴대폰의 디스플레이, 직장에 있는 동안 이러한 디스플레이 공유, 가상 회의 중에 설정된 개인의 집에서 작업 배경에 디스플레이되는 모든 것이 포함됩니다.
    - 여기에는 성적인 몸짓, 소음, 발언, 농담 또는 개인의 성적 취향, 연애 이력 또는 성적 경험에 대한 언급도 포함됩니다.
  - 다음과 같이 개인의 성별로 인해 개인에게 취해진 적대적 행동:
    - 강간, 성적 구타, 성추행 또는 이러한 공격 시도
    - 성적 성격의 신체적 행위(만지기, 꼬집기, 쓰다듬기, 잡기, 키스, 포옹, 다른 종업원의 몸에 스치는 행위 또는 다른 종업원의 몸을 찌르는 행위를 포함하되 이에 국한되지 않음)
    - 누군가의 워크 스테이션, 공구 또는 장비를 방해, 파괴 또는 손상시키거나, 개인의 업무 수행 능력을 방해하는 행위
    - 개인의 업무를 방해하거나 업무 회의에서 제외하는 행위
    - 선호하는 호칭의 의도적 오용을 포함하여 괴롭힘, 고함, 욕설.
  - 적대적 업무 환경은 물리적 사무실 공간뿐만 아니라 원격 작업 설정을 통해서도 존재할 수 있습니다. 화상 회의 중 언어적 괴롭힘, 웹 기반 채팅 애플리케이션을 통한 메시지 또는 성별에 따라 종업원에 대한 다른 기대치를 갖는 것과 같이 가상 수단을 통해서도 발생할 수 있는 위에서 설명한 모든 행동은 성차별에 해당합니다.

## 사례 연구 2



이제 다음 사례 연구에 대해

## 한 순간의 실수 또는 희롱

Whitney는 원격 근무를 대부분의 종업원이 일하는 기본 방식으로 채택한 대형 로펌의 법률 보조원입니다. 회사가 원격 근무로 전환함에 따라 문제가 있었고 일정 기간 동안 종업원들은 집에서 일하는 동안 연락을 유지하기 위해 개인 전화와 이메일 계정에 의존했습니다. 이제 종업원들은 업무용 이메일과 전화번호에 접근할 수 있지만 때때로 Whitney 변호사가 Xander와 긴밀하게 협력하여 개인 휴대전화로 질문을 문자로 보낼 것입니다. 어느 날 밤 Xander는 Whitney에게 성적으로 노골적인 이미지를 문자로 보냅니다.

참 또는 거짓: Xander는 자신의 개인 전화에서 Whitney의 개인 전화로 이미지를 보냈으므로 이것은 직장 내 문제가 아닙니다.

Whitney는 원격 근무를 대부분의 종업원이 일하는 기본 방식으로 채택한 대형 로펌의 법률 보조원입니다. 회사가 원격 근무로 전환함에 따라 문제가 있었고 일정 기간 동안 종업원들은 집에서 일하는 동안 연락을 유지하기 위해 개인 전화와 이메일 계정에 의존했습니다. 이제 종업원들은 업무용 이메일과 전화번호에 접근할 수 있지만 때때로 Whitney 변호사가 Xander와 긴밀하게 협력하여 개인 휴대전화로 질문을 문자로 보낼 것입니다. 어느 날 밤 Xander는 Whitney에게 성적으로 노골적인 이미지를 문자로 보냅니다.

참 또는 거짓: Xander는 자신의 개인 전화에서 Whitney의 개인 전화로 이미지를 보냈으므로 이것은 직장 내 문제가 아닙니다.

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

## 거짓

사건이 직장에서 발생한 것은 아니지만, 괴롭힘은 업무가 이뤄지는 장소와 시간에 관계없이 발생할 수 있습니다. 작업장에 영향을 미칠 수 있는 근무 시간 외의 종업원 행동은 이 정책에서 다룹니다. 이 경우 사진이 근무 시간 외에 전송되었지만 직장에서 Whitney와 Xander의 관계에 영향을 미칠 수 있습니다. Xander의 행동은 성적 괴롭힘 예방 정책의 적용을 받습니다.

**거짓입니다.** 사건이 직장에서 발생한 것은 아니지만, 괴롭힘은 업무가 이뤄지는 장소와 시간에 관계없이 발생할 수 있습니다. 작업장에 영향을 미칠 수 있는 근무 시간 외의 종업원 행동은 이 정책에서 다룹니다. 이 경우 사진이 근무 시간 외에 전송되었지만 직장에서 Whitney와 Xander의 관계에 영향을 미칠 수 있습니다. Xander의 행동은 성적 괴롭힘 예방 정책의 적용을 받습니다.

## 한 순간의 실수 또는 희롱(계속)

다음날 그녀가 응답하지 않자 Xander는 전날 밤에 대해 사과하는 문자를 Whitney에게 보내고 이미지가 다른 사람에 대한 것이라고 말했습니다. 몇 주 후 Zoom을 통한 사례를 논의하는 일대일 회의에서 Xander는 Whitney의 홈 워크스테이션이 그녀의 침실에 설치되어 있다는 사실에 대해 언급하고 "마법이 일어나는 곳"에 대한 가상 투어를 좋아할 것이라고 농담을 던졌습니다. 이에 불편함을 내비친 Whitney는 그 후 회의를 빨리 끝낼 변명을 찾습니다.

같은 주 후반에 Xander는 모든 회사 Zoom 회의에서 Whitney에게 근무 시간 동안 "침실에서 그녀에 대해 생각하는 것을 멈출 수 없다"는 다이렉트 메시지를 보냅니다.

참 또는 거짓: 집에서 일하는 동안 적대적인 근무 환경은 존재할 수 없습니다.

다음날 그녀가 응답하지 않자 Xander는 전날 밤에 대해 사과하는 문자를 Whitney에게 보내고 이미지가 다른 사람에 대한 것이라고 말했습니다. 몇 주 후 Zoom을 통한 사례를 논의하는 일대일 회의에서 Xander는 Whitney의 홈 워크스테이션이 그녀의 침실에 설치되어 있다는 사실에 대해 언급하고 "마법이 일어나는 곳"에 대한 가상 투어를 좋아할 것이라고 농담을 던졌습니다. 이에 불편함을 내비친 Whitney는 그 후 회의를 빨리 끝낼 변명을 찾습니다.

같은 주 후반에 Xander는 모든 회사 Zoom 회의에서 Whitney에게 근무

시간 동안 "침실에서 그녀에 대해 생각하는 것을 멈출 수 없다"는 다이렉트 메시지를 보냅니다.

**참 또는 거짓:** 집에서 일하는 동안 적대적인 근무 환경은 존재할 수 없습니다.

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

## 거짓

원격 작업 공간은 사무실의 확장입니다. 종업원이 로그인하는 위치와 관계없이 모든 가상 비디오 또는 텍스트 기반 플랫폼은 작업 환경이며 이러한 플랫폼에서 발생하는 괴롭힘 및 차별은 적대적 업무 환경을 구성합니다.

거짓입니다. 원격 작업 공간은 사무실의 확장입니다. 종업원이 로그인하는 위치와 관계없이 모든 가상 비디오 또는 텍스트 기반 플랫폼은 작업 환경이며 이러한 플랫폼에서 발생하는 괴롭힘 및 차별은 적대적 업무 환경을 구성합니다.

# 사례 연구 3



## 두 배 더 열심히 근무한다는 것

Sandra는 Buffalo에 있는 훈련 병원의 1년차 레지던트 인턴입니다. 그녀는 인턴 반에서 유일한 흑인 여성입니다. 그녀와 그녀의 인턴 동료들은 Grey 박사와 함께 매회 참석합니다. 인턴에게 질문을 할 때 Sandra는 Grey 박사가 그녀를 다른 인턴보다 더 높은 기준에 맞추는 것처럼 느낍니다. 그는 그녀의 무지에 대해 자주 언급하고 그의 질문에 대한 그녀의 대답을 경시하지만 그녀의 대답은 동료 주민들과 일치합니다. 어느 날 병실 사이를 걷고 있을 때 Sandra는 Grey 박사가 동료 인턴에게 Sandra가 "다양성 고용인"이었음에 틀림없다고 말하는 것을 듣습니다.

화가 난 Sandra는 동료 인턴 Justin에게 우연히 들은 이야기를 털어놓습니다. Justin은 Sandra에게 그녀가 화가 난 것을 이해하지만 너무 많이 빠져서는 안 된다고 말합니다. Justin도 흑인이지만 Grey 박사가 자신을 흑인이 아닌 동료들과 다르게 대우한다고 느낀 적이 없습니다. Grey 박사가 그들에게 가혹할 때 그것은 그가 그들 모두가 훌륭한 의사가 되기를 원하기 때문입니다.

Sandra는 Buffalo에 있는 훈련 병원의 1년차 레지던트 인턴입니다. 그녀는 인턴 반에서 유일한 흑인 여성입니다. 그녀와 그녀의 인턴 동료들은 Grey 박사와 함께 매회 참석합니다. 인턴에게 질문을 할 때 Sandra는 Grey 박사가 그녀를 다른 인턴보다 더 높은 기준에 맞추는 것처럼 느낍니다. 그는 그녀의 무지에 대해 자주 언급하고 그의 질문에 대한 그녀의 대답을 경시하지만 그녀의 대답은 동료 주민들과 일치합니다. 어느 날 병실 사이를 걷고 있을 때 Sandra는 Grey 박사가 동료 인턴에게 Sandra가 "다양성 고용인"이었음에 틀림없다고 말하는 것을 듣습니다.

화가 난 Sandra는 동료 인턴 Justin에게 우연히 들은 이야기를 털어놓습니다. Justin은 Sandra에게 그녀가 화가 난 것을 이해하지만 너무 많이 빠져서는 안 된다고 말합니다. Justin도 흑인이지만 Grey 박사가 자신을 흑인이 아닌 동료들과 다르게 대우한다고 느낀 적이 없습니다. Grey 박사가 그들에게 가혹할 때 그것은 그가 그들 모두가 훌륭한 의사가 되기를 원하기 때문입니다.

[다음 슬라이드에서 사례 연구 계속]

## 두 배 더 열심히 근무한다는 것(계속)

Sandra는 Justin의 조언을 따르고 공식적인 불만을 제기하지 않습니다. 몇 달이 지나면서 Gray 박사는 Sandra가 말을 할 때 눈을 굴리거나 잘못되거나 불안정한 대답을 할 때 극적으로 반응하는 등 회진 중에 Sandra를 계속 괴롭힙니다. 그는 동료와 환자 앞에서 그녀를 당황하게 합니다.

최근 그의 발언은 그녀의 의학 지식에서 벗어나기 시작했습니다. Grey 박사는 Sandra가 전문가로서 존경받고 싶다면 메이크업을 하고 자연스러운 머리를 곧게 펴는 등 외모에 더 많은 노력을 기울여야 한다고 언급하기 시작했습니다. Sandra가 백인인 동료 인턴 Monica에게 불평을 토할 때 Monica는 Grey 박사가 개인적인 발언으로 그녀를 불편하게 한 적이 없기 때문에 Sandra의 걱정을 무시합니다.

참 또는 거짓: Grey 박사의 행위는 인종차별일 가능성이 높습니다

Sandra는 Justin의 조언을 따르고 공식적인 불만을 제기하지 않습니다. 몇 달이 지나면서 Gray 박사는 Sandra가 말을 할 때 눈을 굴리거나 잘못되거나 불안정한 대답을 할 때 극적으로 반응하는 등 회진 중에 Sandra를 계속 괴롭힙니다. 그는 동료와 환자 앞에서 그녀를 당황하게 합니다. 최근 그의 발언은 그녀의 의학 지식에서 벗어나기 시작했습니다. Grey 박사는 Sandra가 전문가로서 존경받고 싶다면 메이크업을 하고 자연스러운 머리를 곧게 펴는 등 외모에 더 많은 노력을 기울여야 한다고 언급하기 시작했습니다. Sandra가 백인인 동료 인턴 Monica에게 불평을 토할 때 Monica는 Grey 박사가 개인적인

발언으로 그녀를 불편하게 한 적이 없기 때문에 Sandra의 걱정을 무시합니다.

참 또는 거짓: Grey 박사의 행위는 인종차별일 가능성이 높습니다.

[토론을 위해 잠시 멈춤 - 답변 및 추가 질문은 다음 슬라이드에 있습니다.]

## 참

Grey 박사는 Sandra에 대한 그의 괴롭힘이 그녀의 인종에 근거한 것이 아니라고 주장할 수 있지만, 그녀가 "다양성 고용인"이어야 하며 자연스러운 머리카락을 곧게 펴야 한다는 그의 말은 인종적 동기를 시사합니다. 다른 흑인 동료들이 인종에 따라 부당한 대우를 받지 않았다는 사실은 Sandra의 경험에 중요하지 않습니다.

참 또는 거짓: Grey 박사의 행동은 성적 괴롭힘일 가능성이 높습니다

참입니다. Grey 박사는 Sandra에 대한 그의 괴롭힘이 그녀의 인종에 근거한 것이 아니라고 주장할 수 있지만, 그녀가 "다양성 고용인"이어야 하며 자연스러운 머리카락을 곧게 펴야 한다는 그의 말은 인종적 동기를 시사합니다. 다른 흑인 동료들이 인종에 따라 부당한 대우를 받지 않았다는 사실은 Sandra의 경험에 중요하지 않습니다.

참 또는 거짓: Grey 박사의 행동은 성적 괴롭힘일 가능성이 높습니다

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

## 참

다시 말하지만, Sandra는 인턴 반의 다른 여성들이 존경받는다고 느끼더라도 성별에 따라 차별적으로 보이는 외모에 대한 비하 행동과 발언을 경험했습니다. 이러한 행동은 사소하거나 사소한 불편을 넘어선 것이기 때문에 괴롭힘에 대한 뉴욕의 법적 기준을 충족할 가능성이 높습니다.

참입니다. 다시 말하지만, Sandra는 인턴 반의 다른 여성들이 존경받는다고 느끼더라도 성별에 따라 차별적으로 보이는 외모에 대한 비하 행동과 발언을 경험했습니다. 이러한 행동은 사소하거나 사소한 불편을 넘어선 것이기 때문에 괴롭힘에 대한 뉴욕의 법적 기준을 충족할 가능성이 높습니다.

Sandra의 경우 흑인과 여성이라는 그녀의 정체성이 교차하여 상사에게 괴롭힘의 대상이 된 것처럼 보이는 상황을 만들었습니다. 이러한 중복 사례가 잠재적으로 적대적인 작업 상황을 야기한 것도 Sandra의

경우였습니다.

## 퀴드 프로 쿠오 성적 괴롭힘

권력이 있는 사람이 성적 호의와 직업상의 혜택을 교환하려고 할 때 발생합니다.

몇 가지 예를 들자면 다음과 같습니다:

- 성적 관계를 대가로 더 나은 근무 조건을 부여하는 행위
- 성적인 관계를 거부하는 것에 대한 보복
- 성적 관계를 강요하기 위해 압력을 사용하는 행위

### 퀴드 프로 쿠오 성적 괴롭힘

- 퀴드 프로 쿠오(Quid pro quo) 성적 괴롭힘은 권력이 있는 사람이 성적 호의와 직업상의 혜택을 교환하려고 할 때 발생합니다.
- 이러한 유형의 괴롭힘은 일반적으로 종업원과 직무 혜택을 부여하거나 보류할 수 있는 권한이 있는 감독자와 같은 권한이 있는 사람 사이에서 발생합니다.
- 퀴드 프로 쿠오 성적 괴롭힘에는 다음과 같은 사항이 포함됩니다.
  - 성적 관계를 대가로 더 나은 근무 조건이나 기회를 제공하거나 부여하는 행위
  - 불리한 근무 조건(예: 강등, 교대조 변경 또는 작업 위치 변경)을 위협하거나 성적 관계를 거부할 경우 기회를 거부하는 행위
  - 성적 관계를 강요하기 위해 압력, 위협 또는 신체적 행위를 사용하는 행위
  - 성관계를 거부하는 것에 대한 보복.

# 사례 연구 4



## 젓지 말고 섞어주세요

Jamila는 한 유명 브루클린 레스토랑의 바텐더입니다. 그녀는 레스토랑에서 한 달 동안 근무했으며 인기 있는 금요일과 토요일 저녁 교대 근무 시간에 일정을 잡기를 희망하고 있습니다. 그녀의 매니저 Jason이 근무 일정을 잡습니다. 그녀는 그에게 자신의 위치에 대해 자신감이 있고 팁을 많이 주는 주말 근무 일정을 잡을 수 있을 만큼 레스토랑 고객을 잘 알고 있다고 말합니다. 그는 그녀에게 말합니다. "아시겠지만, 유자격 바텐더들이 많이 근무하고 있습니다."

일주일 후 Jamila와 Jason은 수요일 야간 근무를 마치고 문을 닫습니다. Jason은 두 사람에게 데킬라 한 잔을 따르고 Jamila에게 바에 함께 가자고 요청하고 주말 근무를 할 수 있기를 바란다고 말합니다. 그는 그녀에게 다른 바텐더가 레스토랑에서 더 오래 일했지만 그가 원하는 사람은 그녀라고 말합니다. Jason은 Jamila의 무릎에 손을 얹고 그녀에게 데킬라를 마시라고 권합니다. Jamila는 재빨리 한 잔 들이키고 의자에서 내려와 남은 일을 마치려고 합니다.

참 또는 거짓: Jason의 행동은 Jamila에 대한 괴롭힘일 수 있습니다.

Jamila는 한 유명 브루클린 레스토랑의 바텐더입니다. 그녀는 레스토랑에서 한 달 동안 근무했으며 인기 있는 금요일과 토요일 저녁 교대 근무 시간에 일정을 잡기를 희망하고 있습니다. 그녀의 매니저 Jason이 근무 일정을 잡습니다. 그녀는 그에게 자신의 위치에 대해 자신감이 있고 팁을 많이 주는 주말 근무 일정을 잡을 수 있을 만큼 레스토랑 고객을 잘 알고 있다고 말합니다. 그는 그녀에게 말합니다. "아시겠지만, 유자격 바텐더들이 많이 근무하고 있습니다."

일주일 후 Jamila와 Jason은 수요일 야간 근무를 마치고 문을 닫습니다.

Jason은 두 사람에게 데킬라 한 잔을 따르고 Jamila에게 바에 함께 가자고 요청하고 주말 근무를 할 수 있기를 바란다고 말합니다. 그는 그녀에게 다른 바텐더가 레스토랑에서 더 오래 일했지만 그가 원하는 사람은 그녀라고 말합니다. Jason은 Jamila의 무릎에 손을 얹고 그녀에게 데킬라를 마시라고 권합니다. Jamila는 재빨리 한 잔 들이키고 의자에서 내려와 남은 일을 마치려고 합니다.

참 또는 거짓: Jason의 행동은 Jamila에 대한 괴롭힘일 수 있습니다.

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

## 참

Jamila의 상사인 Jason의 행동은 부적절하며 Jamila는 이러한 행동이 그녀를 불편하게 만들었다면 자유롭게 보고해야 합니다.

이 시점에서 Jason의 행동은 퀴드 프로 쿠오 괴롭힘에 해당할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있습니다. Jason은 Jamila가 자신의 발전에 어떻게 반응하느냐에 따라 교대 일정을 다르게 처리하겠다고 약속하거나 위협하지 않았습니다. 그러나 성적인 접근으로 보일 수 있는 행동을 하는 동안 교대에 대한 그의 논의는 부적절하며 잠재적으로 강압적인 것으로 간주될 수 있습니다. Jason이 일자리 혜택에 대한 위협이나 약속을 전혀 하지 않았거나 실행하지 않았어도 계속해서 발전한다면, 이는 Jamila에게 적대적 근무 환경을 조성할 수 있으며, 레스토랑 주인은 Jason이 그녀의 상사이기 때문에 엄격한 책임을 질 수 있습니다.

참입니다. Jamila의 상사인 Jason의 행동은 부적절하며 Jamila는 이러한 행동이 그녀를 불편하게 만들었다면 자유롭게 보고해야 합니다.

이 시점에서 Jason의 행동은 퀴드 프로 쿠오 괴롭힘에 해당할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있습니다. Jason은 Jamila가 자신의 발전에 어떻게 반응하느냐에 따라 교대 일정을 다르게 처리하겠다고 약속하거나 위협하지 않았습니다. 그러나 성적인 접근으로 보일 수 있는 행동을 하는 동안 교대에 대한 그의 논의는 부적절하며 잠재적으로 강압적인 것으로 간주될 수 있습니다. Jason이 일자리

혜택에 대한 위협이나 약속을 전혀 하지 않았거나 실행하지 않았어도 계속해서 발전한다면, 이는 Jamila에게 적대적 근무 환경을 조성할 수 있으며, 레스토랑 주인은 Jason이 그녀의 상사이기 때문에 엄격한 책임을 질 수 있습니다.

## 젓지 말고 섞어주세요(계속)

덜 바람직하지 않은 교대 근무를 계속 받은 지 일주일 후 Jamila는 Jason에게 금요일 밤이나 토요일 밤으로 일정을 잡을 것인지 다시 묻습니다. 그는 자신이 확신할 수 없지만 그녀가 "그의 시간을 가치 있게 만들" 시간이 아직 있다고 말했습니다. 그런 다음 그는 그날 밤 퇴근 후 집에 함께 가자고 그녀에게 요청합니다.

토요일 야간 근무로 팁을 얻을 여분의 현금이 절실히 필요한 Jamila는 Jason과 함께 집에 가기로 결정합니다. 거의 매주 그들은 Jason의 주장에 따라 나가서 성행위를 갖습니다. Jason은 금요일과 토요일 저녁에 Jamila를 예약하기 시작합니다. Jamila는 Jason과 관계를 맺고 싶지 않고 바쁜 교대 근무에서 일정을 변경할 것이라고 믿기 때문에 그 사람하고만 외출합니다.

**참 또는 거짓:** Jamila는 자발적으로 Jason과 성행위를 했기 때문에 괴롭힘에 대해 불평할 수 없습니다.

덜 바람직하지 않은 교대 근무를 계속 받은 지 일주일 후 Jamila는 Jason에게 금요일 밤이나 토요일 밤으로 일정을 잡을 것인지 다시 묻습니다. 그는 자신이 확신할 수 없지만 그녀가 "그의 시간을 가치 있게 만들" 시간이 아직 있다고 말했습니다. 그런 다음 그는 그날 밤 퇴근 후 집에 함께 가자고 그녀에게 요청합니다.

토요일 야간 근무로 팁을 얻을 여분의 현금이 절실히 필요한 Jamila는 Jason과 함께 집에 가기로 결정합니다. 거의 매주 그들은 Jason의

주장에 따라 나가서 성행위를 갖습니다. Jason은 금요일과 토요일 저녁에 Jamila를 예약하기 시작합니다. Jamila는 Jason과 관계를 맺고 싶지 않고 바쁜 교대 근무에서 일정을 변경할 것이라고 믿기 때문에 그 사람하고만 외출합니다.

참 또는 거짓: Jamila는 자발적으로 Jason과 성행위를 했기 때문에 괴롭힘에 대해 불평할 수 없습니다

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

## 거짓

성행위가 Jamila에 의해 환영받지 못했기 때문에 그녀는 성적 괴롭힘의 대상입니다. 마찬가지로 그녀가 Jason의 접근을 거부했다면 그녀는 여전히 성적 괴롭힘의 대상이 되었을 것입니다. 직장에서 그녀에 대한 권위를 가진 누군가가 Jamila에게 직업 혜택을 성적 호의와 교환하겠다는 제안은 퀴드 프로 쿠오 성적 괴롭힘이며 고용주(이 경우 식당 주인)는 관리자의 행동으로 인해 책임을 져야 합니다.

**Jamila가 원하는 교대 근무를 받은 경우 괴롭힘에 대해 불평할 수 있을까요?**

거짓입니다. 성행위가 Jamila에 의해 환영받지 못했기 때문에 그녀는 성적 괴롭힘의 대상입니다. 마찬가지로 그녀가 Jason의 접근을 거부했다면 그녀는 여전히 성적 괴롭힘의 대상이 되었을 것입니다. 직장에서 그녀에 대한 권위를 가진 누군가가 Jamila에게 직업 혜택을 성적 호의와 교환하겠다는 제안은 퀴드 프로 쿠오 성적 괴롭힘이며 고용주(이 경우 식당 주인)는 관리자의 행동으로 인해 책임을 져야 합니다.

**Jamila가 원하는 교대 근무를 받은 경우 괴롭힘에 대해 불평할 수**

## 있을까요?

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

# 예

Jamila는 혜택을 받더라도 성적 괴롭힘을 당할 수 있습니다

예. Jamila는 혜택을 받더라도 성적 괴롭힘을 당할 수 있습니다.

## 젓지 말고 섞어주세요(계속)

주말 러시 기간 동안 자신이 자산임을 입증했다고 믿는 몇 달 후 Jamila는 Jason과의 성행위를 중단합니다. 그는 즉시 그녀의 일정을 변경하고 그녀를 더 적은 수의 고객과 더 낮은 팀으로 바람직하지 않은 교대 근무에 배치합니다.

참 또는 거짓: 이제 Jamila가 불평하기에는 "너무 늦었습니다". Jason과 그녀의 관계는 합의된 관계였기 때문에 그녀가 결별로 인해 덜 호의적인 변화를 받고 있다는 증거는 없습니다.

주말 러시 기간 동안 자신이 자산임을 입증했다고 믿는 몇 달 후 Jamila는 Jason과의 성행위를 중단합니다. 그는 즉시 그녀의 일정을 변경하고 그녀를 더 적은 수의 고객과 더 낮은 팀으로 바람직하지 않은 교대 근무에 배치합니다.

참 또는 거짓: 이제 Jamila가 불평하기에는 "너무 늦었습니다". Jason과 그녀의 관계는 합의된 관계였기 때문에 그녀가 결별로 인해 덜 호의적인 변화를 받고 있다는 증거는 없습니다.

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

## 거짓

Jason의 행위는 퀴드 프로 쿠오 성적 괴롭힘에 해당합니다.  
Jamilla가 이를 받아들이고 혜택을 받든 거부하고 피해를 입든  
상관없습니다.

거짓입니다. Jason의 행위는 퀴드 프로 쿠오 성적 괴롭힘에 해당합니다.  
Jamilla가 이를 받아들이고 혜택을 받든 거부하고 피해를 입든  
상관없습니다.

## 성에 대한 고정관념은 성차별입니다

당사자가 성에 대한 고정관념을 따르지 않았다 하여 괴롭히는 것은 성적 괴롭힘입니다.

일반적으로 다른 성별의 사람들이 보통 수행하거나 이전에 수행해왔던 성 역할을 수행하고 있다 하여 괴롭히는 것은 성차별입니다.

### 성에 대한 고정관념

- 성에 대한 고정관념은 성차별의 한 형태이며 이 정책에서 다룹니다.
- 성에 대한 고정관념은 특정 성별의 개인이 어떻게 행동하거나 보여야 하는지에 대한 다른 사람의 생각이나 인식에 따라 누군가의 행동이나 성격 특성을 판단할 때 발생합니다.
- 그 사람의 성별 표현이 "적절한" 외모, 말투, 성격 또는 생활 방식과 같은 성별 고정관념에 맞지 않는다는 이유로 사람을 괴롭히는 것은 성적 괴롭힘입니다.
- 주로 다른 성별의 사람들이 수행했거나 과거에 수행했던 업무를 누군가가 수행하고 있다는 이유로 괴롭힘을 당하는 것은 성차별입니다.
- 마지막으로, 여성은 다과를 담당하거나 남성은 상자 운반을 담당하는 것과 같이 전통적으로 성별화된 역할에 따라 작업을 할당하는 것은 성차별입니다.

### 다음 중 성에 대한 고정관념의 예는 무엇입니까?

1. Amy는 25년 경력의 철강 노동자입니다. 그녀의 상사인 Gus는 항상 그녀에게 할당된 모든 프로젝트에서 Amy와 협력할 남성 동료들을 배정합니다. 그는 비슷한 프로젝트를 Amy의 단독 작업을 수행할 남성 동료에게 할당합니다. Amy가 Gus와 대면했을 때 Amy는 그녀가 힘든 직업을 가진 유일한 여성이기 때문에 그녀가 안전하기를 원한다고 설명합니다.
2. Frank는 한 유명 프로덕션 회사의 행정 비서입니다. 그는 회사 전무 이사의 비서로 일하기 위해 내부 승진에 지원합니다. 여기에는 이사를 만나러 오는 여권 구입 수임을 맞이하는 일이 포함됩니다. Frank는 체면 유동적이며 때때로 메이크업과 드레스를 입습니다. Frank는 다른 지원자보다 더 자격이 있지만 승진을 받지 못합니다. 전무이사는 자신이 Frank의 "라이프스타일"을 지지하지만 그의 많은 손님들이 "더 전통적인" 사람들이며 Frank를 첫 번째 접촉점으로 삼는 것이 "불편"할 것이라고 설명합니다.
3. 한 금융업체에서 가장 중요한 고객을 위해 정기적으로 분기별 오찬을 주최합니다. 오찬에서 CEO Peter는 오찬 계획에 관한 모든 질문을 Susan에게 지시합니다. 그녀는 Pete 부사장과 함께 일하는 회사에서 유일하게 리더십 위치에 있는 여성입니다. 점심주최자인 Ronald도 방에 있다는 사실에도 불구하고 말합니다.
4. George는 어린 아들의 주 간병인이며 아내가 사무실에 출근하는 동안 자택에서 기술업체 업무를 담당합니다. George의 유아는 화상 회의를 방해하는 것으로 알려져 있지만 George의 결과물은 완벽합니다. 그럼에도 불구하고 George는 자신이 상사가 "남자 엄마"와 상대하기를 꺼리기 때문에 회의 직장을 박차고 나옵니다.

정답: 위의 항목 모두!

[정답을 공개하기 위해 두 번째 엔터를 누르기 전에 그룹 토론을 위해 잠시 멈춤]

## 아래 시나리오 중 성에 대한 고정관념의 예와 성차별 주장의 잠재적 근거를 선택하십시오.

- Amy는 25년 경력의 철강 노동자입니다. 그녀의 상사인 Gus는 항상 그녀에게 할당된 모든 프로젝트에서 Amy와 협력할 남성 동료들을 배정합니다. 그는 비슷한 프로젝트를 Amy의 단독 작업을 수행할 남성 동료에게 할당합니다. Amy가 Gus와 대면했을 때 Amy는

그녀가 힘든 직업을 가진 유일한 여성이기 때문에 그녀가 안전하기를 원한다고 설명합니다.

- **Frank**는 한 유명 프로덕션 회사의 행정 비서입니다. 그는 회사 전무 이사의 비서로 일하기 위해 내부 승진에 지원합니다. 여기에는 이사를 만나러 오는 여러 고위급 손님을 맞이하는 일이 포함됩니다. **Frank**는 젠더 유동적이며 때때로 메이크업과 드레스를 입습니다. **Frank**는 다른 지원자보다 더 자격이 있지만 승진을 받지 못합니다. 전무이사는 자신이 **Frank**의 "라이프스타일"을 지지하지만 그의 많은 손님들이 "더 전통적인" 사람들이며 **Frank**를 첫 번째 접촉점으로 삼는 것이 "불편"할 것이라고 설명합니다.
  
- 한 금융업체에서 가장 중요한 고객을 위해 정기적으로 분기별 오찬을 주최합니다. 오찬에서 **CEO Peter**는 오찬 계획에 관한 모든 질문을 **Susan**에게 지시합니다. 그녀는 **Pete** 부사장과 함께 일하는 회사에서 유일하게 리더십 위치에 있는 여성입니다. 점심 주최자인 **Ronald**도 방에 있다는 사실에도 불구하고 말입니다.

- **George**는 어린 아들의 주 간병인이며 아내가 사무실에 출근하는 동안 자택에서 기술업체 업무를 담당합니다. **George**의 유아는 화상 회의를 방해하는 것으로 알려져 있지만 **George**의 결과물은 완벽합니다. 그럼에도 불구하고 **George**는 자신이 상사가 "남자 엄마"와 상대하기를 꺼리기 때문에 회의 석상을 박차고 나옵니다.

\*정답: 위의 항목 모두

(참고, "정답: 위의 항목 모두"는 발표자가 Enter를 클릭한 후에만 나타납니다(나중에 애니메이션으로 표시됨).

## 누가 성적 괴롭힘의 대상이 될 수 있습니까?

성적 괴롭힘은 성별이나 성 정체성과 관계없이 모든 개인 간에 발생할 수 있습니다.

이 법은 종업원, 유급 또는 무급 인턴, 그리고 독립 계약자, 공급업체, 임시 종업원, 컨설턴트 또는 직장에서 서비스를 제공하는 모든 사람을 포함하되 이에 국한되지 않는 추가 대상 개인을 보호합니다.

- 성적 괴롭힘은 성별이나 성 정체성과 관계없이 모든 개인 간에 발생할 수 있습니다.
- 뉴욕법은 유급 및 무급 인턴, 고용 지원자, 계약자, 하도급자, 공급업체, 컨설턴트 또는 직장에서 서비스를 제공하는 모든 사람을 포함하여 종업원 및 추가로 적용되는 개인을 보호합니다. 여기에는 독립 계약자, 각 근로자 및 임시 근로자가 포함됩니다. 또한 [고용주 이름]과의 계약을 통해 장비 수리, 청소 서비스 또는 기타 서비스를 제공하는 사람들.

## 누가 괴롭힘의 가해자가 될 수 있습니까?

직장 내 누구나 성적 괴롭힘이나 차별의 가해자가 될 수 있습니다.

여기에는 다음 사항이 포함됩니다.

- 직장동료
- 감독자 또는 관리자
- 제 3자(비종업원, 인턴, 공급 업체, 고객 등)

### 누가 성적 괴롭힘의 가해자가 될 수 있습니까?

직장에 있는 누구나 가해자가 될 수 있습니다.

가해자가 피해자의 **직장동료**일 수도 있습니다.

가해자가 피해자의 **감독자 또는 관리자**일 수도 있습니다.

가해자는 **비종업원, 인턴, 공급업체, 빌딩 시큐리티, 의뢰인, 고객 또는 방문객**을 포함한 모든 제 3자일 수 있습니다.

## 직장 내 성적 괴롭힘은 어디에서 발생할 수 있습니까?

언제, 어디서든 종업원이 자신의 업무 책임을 수행할 때에 발생할 수 있습니다.

- 고용주가 후원하는 행사
- 컨퍼런스
- 사무실 파티
- 현장 밖 또는 비업무시간 중
- 온라인
- 원격으로 작업

### 직장 내 성적 괴롭힘은 어디에서 발생할 수 있습니까?

- 괴롭힘은 **언제 어디서나** 일어날 수 있습니다. 종업원들은 현장에서, 고용주가 후원하는 행사, 트레이닝, 공공에 개방된 컨퍼런스, 사무실 파티에서 업무 책임을 수행하고 있습니다. 괴롭힘은 종업원이 화상 회의 플랫폼과 웹 기반 채팅 애플리케이션을 통해 원격으로 작업할 때도 발생할 수 있습니다.
- 여행 중 호텔이나 퇴근 후 행사와 같이 근무 외 시간 동안의 종업원 상호작용은 직장에 영향을 미칠 수 있습니다.
- 현장 밖, 비 업무시간 중의 활동 역시 작업 환경의 연장으로 간주될 수 있습니다.
- 종업원은 전화, 문자, 이메일, 소셜 미디어를 통해 성적 괴롭힘이나 차별의 대상이 될 수 있습니다.
- 어떤 식으로든 직장 환경에 영향을 미치는 괴롭힘은 경영상의 염려입니다.

### 아래 시나리오 중 종업원이 괴롭힘 또는 차별 주장을 제기할 수 있는 이유는 무엇입니까?

1. 한 환자가 재택 간병인을 괴롭힙니다.
2. 고객이 웨이트리스에게 팁을 얼마로 할지 결정할 수 있도록 마스크를 벗으라고 청합니다.
3. 종업원이 동료의 소셜 미디어 게시물에 차별적인 언어로 자주 댓글을 남깁니다.
4. 한 종업원이 회의 중에 호텔 바에서 자신의 동료종업원과 손을 잡습니다.
5. 복사기 수리 기술자가 복사기를 고치면서 여성 비하적인 농담을 던집니다.
6. 한 조직의 건물에 고용된 청소부들이 공간을 점유해 자신의 성적인 기량을 큰 소리로 떠들며 말합니다.
7. 호텔 투숙객이 지나가던 종업원의 몸을 더듬습니다.

정답: 위에서 설명한 모든 시나리오를 보고해야 합니다.

[엔터를 누르고 정답을 공개하기 전에 그룹 토론을 위해 잠시 멈춤]

### 아래 시나리오 중 종업원이 괴롭힘 또는 차별 주장을 제기할 수 있는 이유는 무엇입니까? 해당되는 모든 것을 체크하십시오

- 한 환자가 재택 간병인을 괴롭힙니다.
- 고객이 웨이트리스에게 팁을 얼마로 할지 결정할 수 있도록 마스크를 벗으라고 청합니다.
- 종업원이 동료의 소셜 미디어 게시물에 차별적인 언어로 자주 댓글을 남깁니다.

- 한 종업원이 회의 중에 호텔 바에서 자신의 동료종업원과 손을 잡습니다.
- 복사기 수리 기술자가 복사기를 고치면서 여성 비하적인 농담을 던집니다.
- 한 조직의 건물에 고용된 청소부들이 공간을 점유해 자신의 성적인 기량을 큰 소리로 떠들며 말합니다.
- 호텔 투숙객이 지나가던 종업원의 몸을 더듬습니다.

정답: 위에서 설명한 모든 시나리오를 보고해야 합니다.

(참고, "정답: 위의 항목 모두"는 발표자가 Enter를 클릭한 후에만 나타납니다(나중에 애니메이션으로 표시됨).

# 방관자 개입



[제목 슬라이드, 다음 슬라이드로 이동]

## 방관자 개입에 대한 5가지 방법

1. 괴롭힘을 당하는 개인과 관계를 맺고 괴롭힘 행위로부터 주의를 분산시킴으로써 괴롭힘을 중단시킵니다.
2. 괴롭힘에 개입할 수 있도록 제3자에게 요청합니다.
3. 향후 조사에 도움이 되도록 괴롭힘 사건을 기록하거나 메모합니다.
4. 사건 이후에 괴롭힘을 당한 사람을 확인하고 그들이 어떻게 느끼는지 확인하고 행동이 좋지 않았음을 알립니다.
5. 괴롭힘을 가하는 사람과 대면하고 안전하다고 느낄 때만 행동을 부적절하다고 지정합니다.

- 괴롭힘이나 차별이 일어나는 것을 목격하면 어떻게 해야 합니까?
- 다음은 괴롭힘을 목격할 때 사용할 수 있는 방관자 개입에 대한 5가지 방법입니다.
  1. 방관자는 괴롭힘을 당하는 개인과 관계를 맺고 괴롭힘 행위로부터 주의를 분산시킴으로써 괴롭힘을 중단시킬 수 있습니다.
  2. 스스로 방해하는 것이 안전하지 않다고 느끼는 방관자는 괴롭힘에 개입하도록 제3자에게 요청할 수 있습니다.
  3. 방관자는 향후 조사에 도움이 되도록 괴롭힘 사건을 기록하거나 메모할 수 있습니다.
  4. 방관자는 사건 이후에 괴롭힘을 당한 사람을 확인하고 그들이 어떻게 느끼는지 확인하고 행동이 좋지 않았음을 알릴 수 있습니다.
  5. 방관자는 안전하다고 느끼면 괴롭힘을 가하는 사람과 대면하고 행동을 부적절하다고 말할 수 있습니다. 괴롭힘에 직면했을 때 개인을 신체적으로 폭행하는 것은 결코 적절한 대응이 아닙니다.

## 아래 시나리오에서 사용되는 방관자 개입 방법은 무엇입니까?

호텔 청소부 Frances는 방 사이의 빈 복도를 걷고 있습니다. 투숙객이 그녀를 벽에 밀어붙이고 폭행을 시도하려는 차에 호텔 벨보이 Tony가 엘리베이터에서 나옵니다. Tony는 Frances와 투숙객 사이에 서서 투숙객을 향해 그가 부적절하게 행동하고 있다고 말합니다. 이것은 어떤 종류의 방관자 개입의 예입니까?

답변: 행동에 직접 맞서기

Kyle은 Sheila에게 데이트 생활에 대해 묻고 있습니다. Sheila는 직장에서 그것에 대해 이야기하고 싶지 않다고 말하지만 Kyle은 계속 그것에 대해 묻습니다. Taylor는 Sheila에게 작업 중인 슬라이드 데스크를 검토하도록 요청합니다. 이것은 어떤 종류의 방관자 개입의 예입니까?

답변: 괴롭힘을 당하는 피해자를 끌어들이고 주의를 분산시키는 행위

바텐더 Leslie는 레스토랑 고객이 웨이트리스 Danielle을 스치고 테이블에 올 때마다 그녀의 팔이나 다리를 만지는 것을 알아차립니다. Leslie는 누가 개입하여 Danielle이 테이블 배정을 전환하도록 허용하는지 감독자에게 알립니다. 이것은 어떤 종류의 방관자 개입의 예입니까?

답변: 제3자에게 중재 도움 요청하기

(각 시나리오가 끝난 후 토론을 위해 일시 중지, 발표자가 입력하면 답변이 나타납니다.)

호텔 청소부 Frances는 방 사이의 빈 복도를 걷고 있습니다. 투숙객이 그녀를 벽에 밀어붙이고 폭행을 시도하려는 차에 호텔 벨보이 Tony가 엘리베이터에서 나옵니다. Tony는 Frances와 투숙객 사이에 서서 투숙객을 향해 그가 부적절하게 행동하고 있다고 말합니다. 이것은 어떤 종류의 방관자 개입의 예입니까?

답변: 행동에 직접 맞서기

Kyle은 Sheila에게 데이트 생활에 대해 묻고 있습니다. Sheila는 직장에서 그것에 대해 이야기하고 싶지 않다고 말하지만 Kyle은 계속 그것에 대해 묻습니다. Taylor는 Sheila에게 작업 중인 슬라이드 데스크를 검토하도록 요청합니다. 이것은 어떤 종류의 방관자 개입의 예입니까?

답변: 괴롭힘을 당하는 피해자를 끌어들이고 주의를 분산시키는 행위

바텐더 Leslie는 레스토랑 고객이 웨이트리스 Danielle을 스치고 테이블에 올 때마다 그녀의 팔이나 다리를 만지는 것을 알아차립니다. Leslie는 누가 개입하여 Danielle이 테이블 배정을 전환하도록 허용하는지 감독자에게 알립니다. 이것은 어떤 종류의 방관자 개입의 예입니까?

답변: 제3자에게 중재 도움 요청하기

# 보복



[제목 슬라이드, 다음 슬라이드로 이동]

## 보호되는 활동

“보호되는 활동”을 하는 모든 종업원은 보복 당하지 않도록 법의 보호를 받습니다.

보호되는 활동에는 다음이 포함됩니다.

- 괴롭힘이나 괴롭힘에 대한 문제 제기
- 조사 중 정보 제공
- 문제와 관련된 증언

## 보복

- 보호되는 활동에 참여한 모든 종업원은 해당 "보호되는 활동"으로 인해 보복을 당하지 않도록 뉴욕 주법에 의해 보호를 받습니다.
- 괴롭힘 및 차별과 관련된 "보호되는 활동"에는 다음이 포함됩니다.
  - 감독자, 관리자 또는 괴롭힘 또는 차별에 대한 문제점을 접수하기 위해 고용주가 지정한 다른 사람에게 문제를 제기하는 것
  - 본인이 괴롭힘의 대상이 아니더라도 의심되는 문제에 대한 보고서를 작성하는 것
  - 정부 당국에 괴롭힘 또는 차별에 관한 공식적인 문제 제기
  - 괴롭힘이나 차별 사건을 예방하거나 완화하기 위한 개입
  - 괴롭힘을 호소하는 다른 종업원을 돕는 것
  - 직장에서 괴롭힘을 조사하는 동안 정보를 제공하거나 정부 기관 또는 법원에 제기된 괴롭힘에 대한 불만과 관련하여 증언하는 행위

## 무엇이 보복입니까?

개인이 보호 대상 활동에 관여했기 때문에 종업원의 고용 조건을 변경하는 모든 조치는 보복입니다.

예를 들면 다음과 같습니다(이에 국한되지 않음):

- 작업 일정 또는 작업 위치의 갑작스러운 변경
- 단축된 근무 시간 또는 바람직하지 않은 교대로 배정
- 종업원의 인사 파일 공개

## 무엇이 보복입니까?

- 보복은 불법이며 근로자 또는 해당 개인이 성적 괴롭힘 주장을 하거나 이를 지지하기 위해 나서는 것을 단념시키거나 나온 사람을 처벌할 수 있는 모든 행동입니다. 이러한 행동은 업무와 관련이 있거나 직장에서 발생하지 않아도 불법 보복에 해당합니다. 예를 들어, 근무 시간 외에 신체적 폭력을 가하겠다고 위협하거나 소셜 미디어에서 누군가를 폄하하고 괴롭히는 것은 보복으로 간주됩니다.
- 보복의 추가 예에는 다음이 포함되지만 이에 국한되지 않습니다.
  - 강등, 해고, 편의 제공 거부, 근무 시간 단축 또는 바람직하지 않은 교대조 배정
  - 인사 파일의 개인 정보 공개
  - 요청된 사실적 참조 제공을 거부하거나 부당한 부정적인 참조 제공
  - 종업원을 "어려움"으로 표시하고 "극적 사건"을 피하기 위해 프로젝트에서 제외
  - 개인의 이민 신분 훼손
  - 업무 책임 축소, 승진을 위한 인계 또는 개인의 책상을 덜 바람직한 사무실

## 보복이 아닌 것은 무엇입니까?

종업원이 보호되는 활동을 취한 후 발생한다고 하여 모든 부정적 고용 조치를 보복적인 것으로 단순화할 수 없습니다.

종업원은 여전히 직무 요구 사항의 적용을 받지만 관리자는 직무 성과를 평가할 때 차별의 영향에 민감해야 합니다.

### 보복이 아닌 것은 무엇입니까?

- 부정적인 고용 조치는 종업원이 보호 대상 활동에 참여한 후에 발생했다는 이유만으로 보복이 아닙니다.
- 종업원은 보호받는 활동을 취한 후에도 계속해서 모든 직업 요건 및 징계 규칙의 적용을 받습니다.
- 보호 대상 활동에 참여하기 전과 후에 종업원의 직무 성과 및 잠재적 징계를 평가할 때 감독자와 관리자는 차별이 업무에 미치는 영향과 그것이 성과에 미치는 영향에 대해 민감해야 합니다.

# 사례 연구 5



## 가정 내 어떤 불화

Maria는 Dan과 Lisa가 유모로 고용한 가사도우미입니다. 어느 날 딸 Jovie가 장난감을 치우는 것을 돕다가 Maria가 복도에 들어서자 Dan이 욕실에서 나옵니다. 방금 샤워를 마친 Dan은 수건만 몸에 돌렸습니다. 당황하고 부끄러운 모습에 Dan은 사과하고 옷을 입으러 침실로 달려갑니다.

참 또는 거짓: Dan이 수건으로만 몸을 감싸고 나오는 행위는 괴롭힘입니다.

Maria는 Dan과 Lisa가 유모로 고용한 가사도우미입니다. 어느 날 딸 Jovie가 장난감을 치우는 것을 돕다가 Maria가 복도에 들어서자 Dan이 욕실에서 나옵니다. 방금 샤워를 마친 Dan은 수건만 몸에 돌렸습니다. 당황하고 부끄러운 모습에 Dan은 사과하고 옷을 입으러 침실로 달려갑니다.

참 또는 거짓: Dan이 수건으로만 몸을 감싸고 나오는 행위는 괴롭힘입니다.

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

## 거짓

이 경우 Maria와 Dan의 상호 작용은 우발적입니다. Dan은 Maria가 반쯤 옷을 입은 상태로 그를 보도록 의도하지 않았으며 즉시 사과하고 공유 공간을 떠나갔습니다.

거짓입니다. 이 경우 Maria와 Dan의 상호 작용은 우발적입니다. Dan은 Maria가 반쯤 옷을 입은 상태로 그를 보도록 의도하지 않았으며 즉시 사과하고 공유 공간을 떠나갔습니다.

## 가정 내 어떤 불화(계속)

Maria는 Jovie를 돌보는 데 집중하고 처음에는 약간의 어색함을 겪은 후 그녀와 Dan은 멀더라도 사무적인 관계를 맺습니다. Lisa는 Maria의 일정과 월급을 감독하는 주 고용주 역할을 합니다. 일반적으로 주말 일정은 없지만 Maria는 Dan을 돕기 위해 초과 근무를하기로 동의하고 Lisa는 주말에 출장을 떠납니다. 집에 Lisa가 없으니 Dan은 Maria와 아주 가까이 앉아서 서 있으면서 자주 그녀에게 기대거나 그녀의 엉덩이를 가볍게 두드립니다.

가사 노동자인 Maria는 성적 괴롭힘으로부터 보호를 받는 것일까요?

Maria는 Jovie를 돌보는 데 집중하고 처음에는 약간의 어색함을 겪은 후 그녀와 Dan은 멀더라도 사무적인 관계를 맺습니다. Lisa는 Maria의 일정과 월급을 감독하는 주 고용주 역할을 합니다. 일반적으로 주말 일정은 없지만 Maria는 Dan을 돕기 위해 초과 근무를하기로 동의하고 Lisa는 주말에 출장을 떠납니다. 집에 Lisa가 없으니 Dan은 Maria와 아주 가까이 앉아서 서 있으면서 자주 그녀에게 기대거나 그녀의 엉덩이를 가볍게 두드립니다.

가사 노동자인 Maria는 성적 괴롭힘으로부터 보호를 받는 것일까요?

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

## 예

가사도우미가 한 명인 가정을 포함하여 규모에 관계없이 NYS의 모든 고용주는 성적 괴롭힘 정책을 채택해야 합니다. Maria는 성적 괴롭힘 및 차별에 대한 주의 인권법의 적용을 받습니다. Maria는 안전하다고 느끼면 고용주인 Lisa에게 사건을 보고할 수 있습니다. 그녀가 Lisa의 행동을 신뢰하지 않는 경우 뉴욕주 인권 분과(York State Division of Human Rights)에 불만을 제기할 수 있습니다.

예. 가사도우미가 한 명인 가정을 포함하여 규모에 관계없이 NYS의 모든 고용주는 성적 괴롭힘 정책을 채택해야 합니다. Maria는 성적 괴롭힘 및 차별에 대한 주의 인권법의 적용을 받습니다. Maria는 안전하다고 느끼면 고용주인 Lisa에게 사건을 보고할 수 있습니다. 그녀가 Lisa의 행동을 신뢰하지 않는 경우 뉴욕주 인권 분과(York State Division of Human Rights)에 불만을 제기할 수 있습니다.

## 가정 내 어떤 불화(계속)

Lisa가 돌아오자 Maria는 Dan의 부적절한 행동을 Lisa에게 보고합니다. Maria는 Jovie와 Lisa를 돌보고 직장을 유지하기를 원하지만 Lisa에게 Dan과 홀로 남겨지는 것이 안전하지 않다고 말합니다. Lisa는 Maria에게 그녀의 정직함에 감사한다고 말합니다. 그날 저녁, Lisa는 온라인 동네 엄마 단체톡방에 Maria가 일을 잘 못 하고 남편을 유혹하려 할 것이기 때문에 가족들에게 Maria를 고용하지 말라고 경고하는 글을 씁니다.

참 또는 거짓: Lisa는 Maria를 해고하지 않았으므로 그녀의 온라인 게시물은 보복이 아닙니다.

Lisa가 돌아오자 Maria는 Dan의 부적절한 행동을 Lisa에게 보고합니다. Maria는 Jovie와 Lisa를 돌보고 직장을 유지하기를 원하지만 Lisa에게 Dan과 홀로 남겨지는 것이 안전하지 않다고 말합니다. Lisa는 Maria에게 그녀의 정직함에 감사한다고 말합니다. 그날 저녁, Lisa는 온라인 동네 엄마 단체톡방에 Maria가 일을 잘 못 하고 남편을 유혹하려 할 것이기 때문에 가족들에게 Maria를 고용하지 말라고 경고하는 글을 씁니다.

참 또는 거짓: Lisa는 Maria를 해고하지 않았으므로 그녀의 온라인

게시물은 보복이 아닙니다

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

## 거짓

괴롭힘과 보복은 직장에서 꼭 일어나는 것이 아닙니다.  
그러한 게시물은 Lisa가 그녀를 해고하기로 결정하거나  
Maria가 Dan을 위해 더 이상 일할 수 없다고 결정하면  
Maria가 새 직장을 찾는 것을 매우 어렵게 만들 것입니다.  
이것은 Dan의 괴롭힘에 대해 용기를 낸 Maria를 처벌하고  
그녀를 약자의 위치에 둡니다.

거짓입니다. 괴롭힘과 보복은 직장에서 꼭 일어나는 것이 아닙니다.  
그러한 게시물은 Lisa가 그녀를 해고하기로 결정하거나 Maria가 Dan을  
위해 더 이상 일할 수 없다고 결정하면 Maria가 새 직장을 찾는 것을  
매우 어렵게 만들 것입니다. 이것은 Dan의 괴롭힘에 대해 용기를 낸  
Maria를 처벌하고 그녀를 약자의 위치에 둡니다.

# 감독자의 책임



[제목 슬라이드, 다음 슬라이드로 이동]

## 감독자의 책임

감독자와 관리자는 더 높은 행동 기준을 유지해야 합니다.

감독자와 관리자는 다음과 같습니다.

- 보고된 괴롭힘이나 관찰된 괴롭힘을 보고해야 합니다.
- 알고 있었어야 할 어떤 괴롭힘이나 차별에 대해서도 책임이 있습니다.
- 적절한 행동으로 모범을 보여야 합니다.

### 감독자의 책임

- 감독자는 아무도 항의하지 않는다고 해도 **모든 괴롭힘을 보고해야 합니다.**
- 감독자나 관리자는 괴롭힘에 대해 보고를 받거나 인지하게 된다면 예외 없이 그 즉시 고용주에게 보고해야 합니다.
  - 감독자나 관리자가 사소한 행위라고 생각한다면 해도; ; 또는
  - 괴롭힘을 당한 사람이 보고하지 말라고 요청하더라도.
- 감독자와 관리자가 성적 괴롭힘 혐의를 보고하지 않거나 성적 괴롭힘을 계속하도록 고의로 허용한다면 징계 처분을 받게 됩니다.
- 또한 어떠한 보복 행위와 연관된 감독자와 관리자에게는 징계 처분이 내려집니다.
- 감독자와 관리자는 괴롭힘과 차별을 보고할 책임이 있지만 의무 보고가 항상 피해자 중심적인 것은 아닙니다. 괴롭힘의 잠재적 피해자로 식별되고 괴롭힘과 차별에 대해 질문을 받는 것은 개인에게 위협적이고 불편하며 다시 충격을 줄 수 있습니다. 감독자와 관리자는 괴롭힘을 경험한 개인의 필요를 수용하여 조사 중과 조사 후에 직장이 안전하고 지지적이며 보복을 받지 않도록 해야 합니다.

## 의무 보고

감독자는 아무도 항의하지 않더라도 눈에 보이거나 알 수 있는 모든 괴롭힘에 대해 보고해야 합니다.

- 괴롭힘은 즉시 고용주에게 보고되어야 합니다.
- 감독자와 관리자가 의심되는 성적 괴롭힘을 보고하지 않으면 징계 처분을 받게 됩니다.
- 또한 보복 행위와 연관된 감독자와 관리자에게는 징계 처분이 내려집니다.

## 의무 보고

- 감독자는 아무도 항의하지 않는다고 해도 **모든 괴롭힘을 보고해야 합니다.**
- 감독자나 관리자는 괴롭힘에 대해 보고를 받거나 인지하게 된다면 예외 없이 그 즉시 고용주에게 보고해야 합니다.
  - 감독자나 관리자가 사소한 행위라고 생각한 다 해도; 또는
  - 괴롭힘을 당한 사람이 보고하지 말라고 요청하더라도.
- 감독자와 관리자가 성적 괴롭힘 혐의를 보고하지 않거나 성적 괴롭힘을 계속하도록 고의로 허용한다면 징계 처분을 받게 됩니다.
- 또한 어떠한 보복 행위와 연관된 감독자와 관리자에게는 징계 처분이 내려집니다.
- 감독자와 관리자는 괴롭힘과 차별을 보고할 책임이 있지만 의무 보고가 항상 피해자 중심적인 것은 아닙니다. 괴롭힘의 잠재적 피해자로 식별되고 괴롭힘과 차별에 대해 질문을 받는 것은 개인에게 위협적이고 불편하며 다시 충격을 줄 수 있습니다. 감독자와 관리자는 괴롭힘을 경험한 개인의 필요를 수용하여 조사 중과 조사 후에 직장이 안전하고 지지적이며 보복을 받지 않도록 해야 합니다.

# 사례 연구 6



## 친근한 이름을 불러달라는 요구

Erin은 마케팅 회사에서 일하는 트랜스젠더 여성입니다. 그녀는 20년 동안 회사에 있었고 지난 7년 동안 회사에서 커밍아웃하고 전환했습니다. 이때부터 그녀의 모든 동료들은 그녀를 Erin으로 알고 있으며 그녀가 선호하는 그녀/그녀를/그녀라는 호칭을 사용합니다. 그녀는 리더십과 대부분의 동료로부터 지지를 받고 있지만 Erin의 동료인 Vanessa는 Erin을 태어날 때 받은 이름으로 계속 언급하며 더 이상 사용하지 않고(데드네이밍이라고도 함) 그는/그 남자라는 호칭을 계속 사용합니다. Erin이 Vanessa에게 그렇게 부르지 말라고 말하자 Vanessa는 트랜스젠더가 자신의 종교적 신념에 위배된다고 말했습니다. Erin은 그녀의 상사인 Jessica에게 대우 사실을 보고했습니다. Jessica는 Erin에게 공감했지만 Vanessa가 곧 은퇴할 것이므로 그냥 놔두라고 조언했습니다.

참 또는 거짓: Erin은 Vanessa와 Jessica를 성차별로 고소할 수 있습니다.

Erin은 마케팅 회사에서 일하는 트랜스젠더 여성입니다. 그녀는 20년 동안 회사에 있었고 지난 7년 동안 회사에서 커밍아웃하고 전환했습니다. 이때부터 그녀의 모든 동료들은 그녀를 Erin으로 알고 있으며 그녀가 선호하는 그녀/그녀를/그녀라는 호칭을 사용합니다. 그녀는 리더십과 대부분의 동료로부터 지지를 받고 있지만 Erin의 동료인 Vanessa는 Erin을 태어날 때 받은 이름으로 계속 언급하며 더 이상 사용하지 않고(데드네이밍이라고도 함) 그는/그 남자라는 호칭을 계속 사용합니다. Erin이 Vanessa에게 그렇게 부르지 말라고 말하자 Vanessa는 트랜스젠더가 자신의 종교적 신념에 위배된다고

말했습니다. Erin은 그녀의 상사인 Jessica에게 대우 사실을 보고했습니다. Jessica는 Erin에게 공감했지만 Vanessa가 곧 은퇴할 것이므로 그냥 놔두라고 조언했습니다.

참 또는 거짓: Erin은 Vanessa와 Jessica를 성차별로 고소할 수 있습니다.

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

## 참

참입니다. 감독자로서 Jessica는 성차별에 대한 모든 주장을 보고해야 합니다. Erin에게 행동을 무시하라고 말하는 것은 Jessica가 매니저의 책임을 다하는 것이 아닙니다. Vanessa는 또한 Erin이 선호하는 이름과 호칭을 의도적으로 무시할 권리가 없습니다. 인권법에 따르면 개인의 종교적 신념은 차별에 대한 정당한 변호가 될 수 없습니다. Erin은 Vanessa와 Jessica 모두에 의한 잠재적인 성차별에 대해 회사의 HR 부서나 뉴욕주 인권 분과(New York State Division of Human Rights)에 소송을 제기할 수 있습니다.

참입니다. 감독자로서 Jessica는 성차별에 대한 모든 주장을 보고해야 합니다. Erin에게 행동을 무시하라고 말하는 것은 Jessica가 매니저의 책임을 다하는 것이 아닙니다. Vanessa는 또한 Erin이 선호하는 이름과 호칭을 의도적으로 무시할 권리가 없습니다. 인권법에 따르면 개인의 종교적 신념은 차별에 대한 정당한 변호가 될 수 없습니다. Erin은 Vanessa와 Jessica 모두에 의한 잠재적인 성차별에 대해 회사의 HR 부서나 뉴욕주 인권 분과(New York State Division of Human Rights)에 소송을 제기할 수 있습니다.

내가 괴롭힘을  
당한다면  
무엇을 해야  
합니까?



[제목 슬라이드, 다음 슬라이드로 이동]

## 내가 괴롭힘을 당한다면 무엇을 해야 합니까?

- 괴롭힘이나 차별을 경험하거나 목격하는 경우 내부적으로 보고하는 것이 좋습니다.
- 행동이 우리의 정책을 위반하기 위해 법을 위반할 필요는 없습니다.
- 불만 사항은 구두, 이메일 또는 불만 제기 양식으로 제출할 수 있습니다.
- 모든 불만 사항은 보고 방법에 관계없이 동등하게 처리됩니다.

### 내가 괴롭힘을 당한다면 무엇을 해야 합니까?

- 성적 괴롭힘을 경험한 경우 내부적으로 보고하고 외부에서 정부 기관에 불만을 제기할 수 있습니다. 성적 괴롭힘을 목격(또는 경험)하는 관리자 또는 감독자는 내부적으로 보고해야 합니다. 모든 종업원은 내부 조사에 협조해야 합니다.
- 행동은 정책을 위반하기 위해 법을 위반할 필요가 없습니다. 종업원은 자신이 경험하거나 목격한 것이 괴롭힘이나 차별인지 확실하지 않더라도 성실하게 보고할 권리가 있습니다.
- 괴롭힘을 보고하고 불만을 제기할 수 있는 불만 보고 양식을 제공할 것이지만 구두 또는 다른 방식으로 보고하는 것이 더 편하다면 괜찮습니다. 모든 주장은 보고 방법에 관계없이 조사를 거칩니다.
- 다음 주소로 불만 양식을 제출할 수 있습니다.
  - [지정된 개인 또는 사무실]
  - [대리인 또는 사무실 연락처]
  - [문제 제기 양식 제출하는 법]
- 관리자, 감독자 또는 [지정된 사람 또는 사무실]에 구두로 보고할 수도 있습니다.
- 이 양식을 제출하거나 괴롭힘을 보고하면 회사는 성적 괴롭힘 예방 정책을 준수하여 모든 문제를 조사해야 합니다.
- 관리자나 감독자에게 괴롭힘을 보고한 경우 “무시하세요”와 같이 부적절한 답변을 받으면 “법적인 보호 및 외부 구제” 정책에 명시된 대로 다음 단계에서 문제를 제기할 수 있습니다.
- 마지막으로, 잠재적인 괴롭힘의 시기에 문제를 제기하고 싶는지 확실하지 않다면, 사건을 문서화하여 그것이 마음속에 생생하게 남아 있도록 하십시오.

## 성적 괴롭힘을 목격하면 어떻게 해야 할까요?

잠재적인 성적 괴롭힘 사례를 목격하거나 알게 된 사람은 감독자, 관리자 또는 대리인에게 보고해야 합니다.

성적 괴롭힘의 혐의를 보고하거나 조사를 도왔다고 하여 고용주가 보복하는 것은 불법입니다.

### 성적 괴롭힘을 목격하면 어떻게 해야 할까요?

- 성적 괴롭힘이나 차별의 잠재적 사례를 목격하거나 알게 된 사람은 감독자, 관리자 또는 대리인에게 보고해야 합니다.
- 불편하고 무서울 수 있지만 안전하다고 느끼면 앞에서 괴롭힘이 일어나는 것을 목격했을 때 동료들에게 "괜찮지 않다"고 말하십시오.
- 성적 괴롭힘이나 차별 의심 사례를 보고하거나 조사를 지원한 것에 대해 고용주가 귀하에게 보복하는 것은 불법입니다.

## 조사 및 시정 조치

- 성적 괴롭힘, 차별 또는 보복에 가담하는 자는 누구나 징계를 받게 됩니다.
- 불만 사항에 대한 조사는 신속하게 시작하여 가능한 빨리 완료됩니다.
- 조사는 가능한 한 기밀로 유지될 것입니다.
- 조사에 참여한 **모든** 종업원을 상대로 보복하는 행위는 불법입니다.

### 조사 및 시정 조치

- 성적 괴롭힘, 차별 또는 보복에 가담한 사람은 트레이닝, 상담, 정직 또는 적절한 경우 해고를 통해 징계를 받을 것입니다.
- 종업원이나 관리자로서 특정 행동이 괴롭힘인지 결정적인 결정을 내리는 것은 귀하에게 달려 있지 않습니다. 성실하게 보고함으로써 귀하는 해당 행동이 차별 또는 괴롭힘인지 확인하기 위한 조사가 이루어지도록 합니다.
- **[회사의 이름]**은 정보가 구두 형태인지 서면 형태인지에 관계없이 모든 괴롭힘에 관한 보고서를 조사합니다.
- 불만 사항에 대한 조사는 신속하게 시작하여 가능한 빨리 완료해야 합니다.
- 조사는 가능한 한 기밀로 유지될 것입니다.
- 모든 종업원은 의심되는 성적 괴롭힘 또는 성차별에 대한 조사에 필요에 따라 협력해야 할 수 있습니다.
- 조사에 참여하는 종업원이 보복을 당하는 것은 불법입니다.

## 조사 프로세스

- 우리는 혐의에 대해 신속하게 검토하고 임시 조치를 취할 것입니다.
- 관련 문서, 이메일 또는 전화 기록을 요청, 보존 및 취득합니다.
- 인터뷰가 진행됩니다.
- 불만을 제기한 개인과 성적 괴롭힘 혐의를 받은 개인은 최종 결정과 적절한 행정 조치가 취해졌음을 통보받습니다.

### 조사 프로세스

- 우리 조직은 앞으로 괴롭힘이 발생하지 않도록 적절한 조치를 취할 의무가 있습니다. 문제를 조사하는 방법은 다음과 같습니다.
- **[지정된 개인 또는 사무실]**은 혐의를 신속하게 검토하고 관련된 모든 사람을 위해 안전하고 우호적인 근무 환경을 조성하는 것을 포함하여 적절한 임시 조치를 취할 것입니다. 여기에는 좌석 배치 변경 또는 작업 배정 변경이 포함될 수 있습니다. 아무도 보복을 느끼지 않도록 관련된 개인과 상의하는 것이 중요합니다.
- 관련 문서, 이메일 또는 전화 기록을 요청, 보존 및 획득하게 됩니다.
- 면담은 관계자 및 증인과 함께 진행됩니다.
- 조사는 이 성적 괴롭힘 정책에 명시된 대로 문서화됩니다.
- 불만을 제기한 개인과 성적 괴롭힘 혐의를 받은 개인은 최종 결정과 적절한 행정 조치가 취해졌음을 통보받습니다.

# 사례 연구 7



## 상대방을 의지하게 하는 행동

Sawyer는 중견 은행의 관리자입니다. Sawyer는 최근 은행 창구 종업원인 Hayden과 데이트하기 시작했습니다. 데이트 3개월 후 Hayden은 Sawyer와 헤어집니다. 두 사람은 직장에서 사무적으로 행동하기로 동의했지만 Sawyer는 이별을 힘들게 받아들입니다. 관리자로서 Sawyer는 Hayden 교대조를 배정해 항상 동시에 은행에 있도록 합니다. Sawyer는 Hayden과 일대일로 작업할 특별 프로젝트를 만들어 두 사람이 은행에 있는 동안 자신들끼리만 있도록 합니다. 한 번 이상 Sawyer는 이러한 세션을 사용하여 Hayden에게 그들의 관계에 또 다른 기회를 달라고 촉구합니다. Hayden은 그들의 낭만적인 관계가 끝났다고 확신합니다.

참 또는 거짓: 이것은 Sawyer와 Hayden이 합의된 관계에 있었기 때문에 성적 괴롭힘이 아니며 Sawyer의 행동은 힘든 이별을 맞는 모든 이들의 전형적인 모습입니다.

Sawyer는 중견 은행의 관리자입니다. Sawyer는 최근 은행 창구 종업원인 Hayden과 데이트하기 시작했습니다. 데이트 3개월 후 Hayden은 Sawyer와 헤어집니다. 두 사람은 직장에서 사무적으로 행동하기로 동의했지만 Sawyer는 이별을 힘들게 받아들입니다. 관리자로서 Sawyer는 Hayden 교대조를 배정해 항상 동시에 은행에 있도록 합니다. Sawyer는 Hayden과 일대일로 작업할 특별 프로젝트를 만들어 두 사람이 은행에 있는 동안 자신들끼리만 있도록 합니다. 한 번 이상 Sawyer는 이러한 세션을 사용하여 Hayden에게 그들의 관계에 또

다른 기회를 달라고 촉구합니다. Hayden은 그들의 낭만적인 관계가 끝났다고 확신합니다.

참 또는 거짓: 이것은 Sawyer와 Hayden이 합의된 관계에 있었기 때문에 성적 괴롭힘이 아니며 Sawyer의 행동은 힘든 이별을 맞는 모든 이들의 전형적인 모습입니다.

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

## 거짓

이전 관계가 있다고 해서 Sawyer가 직장에서 Hayden을 괴롭힐 권리가 있는 것은 아닙니다. 이전 관계가 있었다고 해도 누군가가 거절한 후에도 계속 데이트를 요청하는 것은 일종의 괴롭힘이 될 수 있습니다. 빈번한 요청과 다른 동료와의 격리로 인해 Hayden은 직장에서 안전하지 않다고 느낄 수 있습니다.

거짓입니다. 이전 관계가 있다고 해서 Sawyer가 직장에서 Hayden을 괴롭힐 권리가 있는 것은 아닙니다. 이전 관계가 있었다고 해도 누군가가 거절한 후에도 계속 데이트를 요청하는 것은 일종의 괴롭힘이 될 수 있습니다. 빈번한 요청과 다른 동료와의 격리로 인해 Hayden은 직장에서 안전하지 않다고 느낄 수 있습니다.

## 은행 업무(계속)

Hayden이 그들의 관계를 재고하지 않을 것이라는 사실에 좌절한 Sawyer는 Hayden의 인식된 잔인함에 대해 동료들에게 불평하기 시작합니다. 불평하는 동안 Sawyer는 낭만적인 관계와 Hayden의 사생활에 대한 개인 정보를 자주 누설합니다.

참 또는 거짓: 이것은 Sawyer와 Hayden 사이의 개인적인 문제이며 동료종업원은 관여해서는 안 됩니다.

Hayden이 그들의 관계를 재고하지 않을 것이라는 사실에 좌절한 Sawyer는 Hayden의 인식된 잔인함에 대해 동료들에게 불평하기 시작합니다. 불평하는 동안 Sawyer는 낭만적인 관계와 Hayden의 사생활에 대한 개인 정보를 자주 누설합니다.

참 또는 거짓: 이것은 Sawyer와 Hayden 사이의 개인적인 문제이며 동료종업원은 관여해서는 안 됩니다.

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

## 거짓

종업원은 괴롭힘의 대상이 아니더라도 괴롭힘이나 차별적 행동을 보고할 권리가 있습니다. 이 경우 종업원은 Hayden을 대신하여 괴롭힘 행위를 보고하고자 할 수 있습니다. 동시에 Sawyer가 개인적이고 낭만적인 정보를 자주 설명하는 것은 모든 종업원에게 적대적인 환경을 조성할 수 있고 이러한 종업원은 자신을 대신하여 불만을 제기할 수 있습니다. Sawyer의 행동은 부적절합니다.

거짓입니다. 종업원은 괴롭힘의 대상이 아니더라도 괴롭힘이나 차별적 행동을 보고할 권리가 있습니다. 이 경우 종업원은 Hayden을 대신하여 괴롭힘 행위를 보고하고자 할 수 있습니다. 동시에 Sawyer가 개인적이고 낭만적인 정보를 자주 설명하는 것은 모든 종업원에게 적대적인 환경을 조성할 수 있고 이러한 종업원은 자신을 대신하여 불만을 제기할 수 있습니다. Sawyer의 행동은 부적절합니다.

## 추가적 보호 및 구제책



### 추가적 보호 및 구제책

앞에서 이미 간략히 설명한 것 외에도, 종업원들은 아래에 제안하는 바와 같이 외부에서 법적인 구제책을 선택할 수도 있습니다.

개인은 이러한 추가 외부 옵션을 추구하기 위해 [고용주 이름]으로 내부 불만을 제기할 필요가 없습니다.

## 뉴욕주 인권 분과(DHR)

인권법 위반에 관한 고발은 인권 분과(DHR) 또는 뉴욕주 대법원에 제기될 수 있습니다.

- 불만은 성적 괴롭힘 혐의가 발생한 지 **3년 이내**에 언제든지 DHR에 제출할 수 있습니다.
- 접수를 위해 변호사가 필요하지는 않습니다.
- 정보 더 보기: [www.DHR.ny.gov](http://www.DHR.ny.gov) 또는 전화 1-800-HARASS-3

### 뉴욕주 인권 분과(DHR)

- 인권 분과(DHR) 또는 뉴욕주 대법원에 인권법 위반에 관한 불만을 제기할 수 있습니다. 성적 괴롭힘이나 차별에 대한 주장은 인권법 위반에 해당합니다.
- 성적 괴롭힘에 대한 불만은 성적 괴롭힘 혐의가 발생한 지 **3년 이내**에 언제든지 DHR에 제출할 수 있습니다. 기타 모든 차별 관련 불만 사항은 1년 이내에 제출해야 합니다. 접수를 위해 변호사가 필요하지는 않습니다.
- 개인이 DHR에 보고하지 않은 경우 DHR은 HRL에 근거하여 **3년 이내**의 성적 괴롭힘 혐의에 대해 주 법원에서 직접 고소를 진행할 수 있습니다.
- 주 법원에 HRL 보고서를 이미 제출한 개인은 DHR에 보고할 수 없습니다.

관련 정보 웹사이트: [www.dhr.ny.gov](http://www.dhr.ny.gov) 또는 전화 1-800-HARASS-3.

## 미국 평등고용기회위원회(EEOC)

- 개인은 성적 괴롭힘이 일어난 후 **300일 이내에** 언제든지 EEOC에 문제를 제기할 수 있습니다.
- 접수를 위해 변호사가 필요하지는 않습니다.
- 연방 법원에 가기 전 반드시 EEOC를 거쳐야 합니다.
- 더 많은 정보: [www.EEOC.gov](http://www.EEOC.gov).

### 미국 평등고용기회위원회(EEOC)

개인은 성적 괴롭힘이 일어난 후 **300일 이내에** 언제든지 EEOC에 문제를 제기할 수 있습니다. 접수를 위해 변호사가 필요하지는 않습니다.

연방 법원에 가기 전 반드시 EEOC를 거쳐야 합니다.

자세한 사항은 [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)를 참조하십시오.

*참고: 개인이 DHR을 통해 행정 소송을 제기한 경우 DHR은 연방 법원에서 진행할 권리를 유지하기 위해 EEOC에 문제를 통보합니다.*

## 지역의 보호제도

많은 지역에서는 성적 괴롭힘과 차별로부터 개인을 보호하는 법을 시행합니다.

- 법률이 있는지 확인하려면 해당 카운티, 시 또는 타운에 문의하십시오.

괴롭힘은 신체적 접촉, 강압적인 신체 감금 또는 강압적인 성행위와 같은 것이 포함된 경우 범죄가 될 수 있습니다.

- 형사 고발을 원하는 사람은 해당 지역 경찰에 연락해야 합니다.

## 지역의 보호제도

많은 지역에서는 성적 괴롭힘과 차별로부터 개인을 보호하는 법을 시행합니다.

그러한 법이 존재하는지 알아보려면 거주하는 카운티, 시티 또는 타운에 연락해야 합니다.

괴롭힘은 신체적 접촉, 강압적인 신체 감금 또는 강압적인 성행위와 같은 것이 포함된 경우 범죄가 될 수 있습니다. . **이러한 경우 원하는 사람은 지역 경찰서에 연락할 수 있습니다.**

## 사례 연구 8



이제 마지막 사례 연구를 위해

## 문제에 직면하는 또 다른 방법

Mallory는 소규모 가족 소유의 선물 가게에서 일합니다. 그녀는 사업자 Joe 외에 두 명의 종업원 중 한 명입니다. 상점 뒤편에 있는 창고는 비좁고 때때로 재고를 보충하는 동안 Mallory와 Joe가 매우 가까이 다가가야 할 수도 있습니다. 한 번 이상 Joe는 그녀를 지나치면서 Mallory와 부딪쳤습니다. 그녀는 처음에 그것이 우연이라고 생각했지만, Joe는 이제 분명히 의도적인 방식으로 그녀에게 자신을 압박하고 있습니다. Mallory는 Joe가 그녀에게 똑같은 일을 하고 있다고 털어놓는 그녀의 동료 Emily에게 이것을 언급합니다. Joe는 상점의 소유자이자 Mallory의 감독자입니다. 상점에는 Mallory가 괴롭힘에 대한 불만을 제기할 수 있는 별도의 개인이 없습니다.

참 또는 거짓: Mallory의 유일한 선택은 보고서를 작성하고 Joe에게 제출하여 Joe의 행동에 대해 직접 대면하는 것입니다.

Mallory는 소규모 가족 소유의 선물 가게에서 일합니다. 그녀는 사업자 Joe 외에 두 명의 종업원 중 한 명입니다. 상점 뒤편에 있는 창고는 비좁고 때때로 재고를 보충하는 동안 Mallory와 Joe가 매우 가까이 다가가야 할 수도 있습니다. 한 번 이상 Joe는 그녀를 지나치면서 Mallory와 부딪쳤습니다. 그녀는 처음에 그것이 우연이라고 생각했지만, Joe는 이제 분명히 의도적인 방식으로 그녀에게 자신을 압박하고 있습니다. Mallory는 Joe가 그녀에게 똑같은 일을 하고 있다고 털어놓는 그녀의 동료 Emily에게 이것을 언급합니다. Joe는 상점의 소유자이자 Mallory의 감독자입니다. 상점에는 Mallory가 괴롭힘에 대한 불만을

제기할 수 있는 별도의 개인이 없습니다.

참 또는 거짓: Mallory의 유일한 선택은 보고서를 작성하고 Joe에게 제출하여 Joe의 행동에 대해 직접 대면하는 것입니다.

[토론을 위해 일시 중지, 다음 슬라이드에서 답변]

## 거짓

그녀가 안전하다고 느끼면 Mallory는 Joe에게 직접 불만을 제기할 수 있습니다. 또는 Mallory는 사건 발생 후 3년 이내에 뉴욕주 인권 분과(New York State Division of Human Rights) 또는 사건 발생 후 300일 이내에 미국 평등 고용 기회 위원회(U.S. Equal Employment Opportunity Commission)에 불만을 제기할 수 있습니다. EEOC의 경우 일반적으로 기업은 최소 15명을 고용해야 합니다.

거짓입니다. 그녀가 안전하다고 느끼면 Mallory는 Joe에게 직접 불만을 제기할 수 있습니다. 또는 Mallory는 사건 발생 후 3년 이내에 뉴욕주 인권 분과(New York State Division of Human Rights) 또는 사건 발생 후 300일 이내에 미국 평등 고용 기회 위원회(U.S. Equal Employment Opportunity Commission)에 불만을 제기할 수 있습니다. EEOC의 경우 일반적으로 기업은 최소 15명을 고용해야 합니다.

# 정리



[제목 슬라이드, 다음 슬라이드로 이동]

## 기타 유형의 직장 내 괴롭힘

차별은 교차적이며 종종 여러 정체성이 직장에서의 우리의 인식과 동료에 대한 대우에 영향을 미칩니다.

보호받는 특성에 근거한 직장 내 괴롭힘 또는 차별은 금지되며 가해자에게 징계 조치가 취해질 수 있습니다.

- 연령, 인종, 신조, 피부색, 출신 국가, 성적 취향, 군복무 상태, 성별, 장애, 결혼 여부, 가정 폭력 피해자 신분, 성 정체성 또는 표현, 가족 상태, 소인이 있는 유전적 특성 및 범죄 기록이 포함됩니다.

이 트레이닝에 제시된 정보는 보호되는 특성에 기반한 모든 유형의 직장 내 괴롭힘에 적용됩니다.

### 기타 유형의 직장 내 괴롭힘

- 이 트레이닝의 초점은 성적 괴롭힘과 성차별에 있었지만 직장 내 괴롭힘은 다른 보호 대상 특성에 근거할 수 있으며 성별에 관한 것만은 아닙니다. 우리가 본 것처럼 차별은 교차적이며 종종 여러 정체성이 직장에서의 우리의 인식과 동료에 대한 대우에 영향을 미칩니다.
- 보호받는 특성에 근거한 직장 내 괴롭힘 또는 차별은 금지되며 가해자에게 징계 조치가 취해질 수 있습니다.
- 보호되는 특성에는 연령, 인종, 신조, 피부색, 출신 국가, 성적 취향, 군복무 상태, 성별, 장애, 결혼 여부, 가정 폭력 피해자 신분, 성 정체성 또는 표현, 가족 상태, 소인이 있는 유전적 특성 및 범죄 기록이 포함됩니다.
- 이 트레이닝에 제시된 정보는 보호되는 특성에 기반한 모든 유형의 직장 내 괴롭힘에 적용됩니다.

## 정리

### 습득한 내용:

- 괴롭힘과 차별을 부적절한 행동으로 인식하는 방법.
- 보호받는 특성에 기인하는 괴롭힘은 금지되어 있습니다.
- 직장 내에서의 괴롭힘이 고용 차별인 이유.
- 모든 괴롭힘은 보고되어야 합니다.
- 감독자와 관리자는 괴롭힘을 보고할 특별한 책임이 있습니다.

## 정리

- 이 트레이닝을 마친 후 모든 종업원은 다음을 포함해 지금까지 살펴보았던 내용을 이해해야 합니다.
  - 괴롭힘과 차별을 부적절한 직장 내 행동으로 인식하는 방법
  - 성적 괴롭힘의 성격
  - 보호받는 특성에 기인하는 괴롭힘은 금지되어 있습니다.
  - 직장 내에서의 괴롭힘이 고용 차별인 이유
  - 모든 괴롭힘은 보고되어야 합니다.
  - 감독자와 관리자는 괴롭힘을 보고할 특별한 책임이 있습니다.

## 주요 자료

추가 정보는 다음 웹사이트를 참조하십시오:

[www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace](http://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace)

추가 지원이 필요한 사람은 다음 주소로 뉴욕주 가정 및 성폭력 핫라인에 연락할 수 있습니다.

전화: 800-942-6906 또는 문자 메시지: 844-997-2121

## 정리 (계속)

이러한 지식을 바탕으로 모든 종업원은 직장에서 적절한 행동을 취해 징계 조치를 피하고, 자신의 권리를 알며 모든 사람을 존경하는 분위기에서 일할 수 있게 될 것으로 확신합니다.

자세한 내용은 [www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace](http://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace)를 참조하십시오.

우리는 이 정보가 일부 개인에게는 어렵고 촉발될 수 있다는 것을 알고 있습니다. 도움이 필요한 사람이 있으면 뉴욕주 가정 및 성폭력 핫라인에 전화 800-942-6906 또는 문자 844-997-2121로 연락할 수 있습니다.

감사합니다!

